

Equal Opportunities and Compatibility of Family and Career

Purpose

Work on the promotion of equal opportunities in the CRC “Education and Religion” aims at

- increasing the percentage of female scholars with regard to all levels of qualification, especially focussing on the critical stage between PhD and professorship,
- establishing structures and working conditions which further social inclusion,
- creating a family-friendly environment which makes it easier to combine academic work and family life,
- raising an awareness of the importance of equal opportunities among the members of the CRC
- embedding the topic of gender equality in the CRC’s research programme.

Responsibilities

To this end, the staff responsible for equal opportunities

- offers counselling and provides relevant information
- organises workshops and training on topics such as work-life-balance, career planning, compatibility of career and family, mentoring, coaching, networking, raising awareness, childcare facilities
- ascertains the individual requirements of the members of the CRC

You can download a **poster concerning the CRC’s work on the promotion of equal opportunities** here (in German):

Abstract

Gleichstellungshandeln ermöglicht es, vorhandenes Potenzial für Exzellenz in der Wissenschaft voll zu erschließen. Dies schließt ein:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern,
- die Schaffung von geeigneten Rahmenbedingungen für Inklusion und Internationalisierung,
- den Aufbau eines familienfreundlichen Umfeldes zur Verbesserung der Verankerung von Wissenschaft und Familienverpflichtung.

Grundlagen: die Universität

Ausgewählte Gleichstellungsstrategie und -erfolge

- 23 Jahre institutionalisierter Gleichstellungspolitik
- Total E-Quality Award (2007, 2011)
- Forschungswissenschaftliche Gleichstellungsstandards (DFG) Stadium 4
- Professorenprogramm II
- Gleichstellung direkt bei der Präsidentin verankert



Förderung von Wissenschaftlerinnen

- Dorothea-Schlöber-Programme
- Coaching für neu berufene Professorinnen

Familienfreundlichkeit

- Unterzeichnung der Charta „Familie in der Hochschule“ (2014)
- reguläre und flexible Kinderbetreuung
- Eltern-Kind-Kläuse, mobile Kinderkrippe

Service

- Dual Career Service
- Gender & Diversity Controlling
- GenderCoaching Verbundforschung



Grundlagen: die beteiligten Fakultäten

Forschungswissenschaftliche Gleichstellungsstandards der DFG

- Implementierung mit konkreten Zielvorgaben
- erfolgreiche Umsetzung bei Philosophischen und Theologischen Fakultäten

Neuerwerbungen von Frauen

- Verstärkung des thematischen Feldes des SFB (u. a. Ägyptologie/Koptologie, Alte Geschichte, Klassische Philologie)

Strukturen für Gleichstellungshandeln

- Errichtung der Stelle einer hauptamtlichen Gleichstellungsbeauftragten an der Philosophischen Fakultät
- Ausbau des Mentoring für Postdoktoranden

Ziele und Perspektiven

- Erhöhung des Frauenanteils auf allen Qualifikationsstufen bis zu den fakultätspezifischen Zielbestimmungen
- zielgerichtete Durchführung der Gleichstellungsmaßnahmen mit ständiger Rückkopplung an die Adressatinnen und Adressaten
- besondere Berücksichtigung der kritischen Konzeptionsphase zwischen Professore und Entbindung
- Schaffung der Sensibilität für Gleichstellungslagen bei allen Mitgliedern des SFB
- Synergieeffekte der Maßnahmen zur Gleichstellung, Interdisziplinäre und Nachweiserklärung
- inhaltliche Implementierung der Genderthematik über die schon jetzt damit befassten Teilprojekte hinaus

Strukturen



Maßnahmen

Interdisziplinäre Akzente durch genderbezogene Themen

- u. a. Teilprojekte C 01, C 03, C 04

Erhöhung der Zahl von Wissenschaftlerinnen

- aktive Rekrutierung von Frauen bei Neueinstellungen von Professoren
- persönliche Beratung der Stellen für Mitarbeiterinnen in den Teilprojekten

Karriereförderung und Qualifizierung

- Angebote von Mentoring-Programmen für Wissenschaftlerinnen des SFB
- selbst gesteuertes Peer Group Mentoring

Netzwerkaufbau

- Förderung der Internationalisierung von Karrierewegen
- Short Term International Mentorship Programme für Doktorandinnen

Familienfreundlichkeit

- Kinderbetreuung durch FamilienService und in Eltern-Kind-Zimmern
- Flexibilisierung von Arbeits- und Präsenzzeiten zugunsten von Familien
- Flexibilisierung des Arbeitsortes (Ausstattung eines Telearbeitsplatzes)
- Finanzierung der Kinderbetreuung in Ranzellen und bei Dienstweibern

Team

Verantwortlich:
Prof. Dr. Florian Wijk

Geschäftsführer:
N.N. (WHR)